

**HUBUNGAN ANTARA KONFLIK PERAN DAN KOMITMEN  
ORGANISASI DENGAN INTENSI *TURNOVER* STAF  
DI LEMBAGA SWADAYA MASYARAKAT (LSM)  
DI SURABAYA**

KK

Psi 02/05  
Efe  
h

**SKRIPSI**



**Disusun Oleh :**

**MOHAMAD IRFAN EFENDY  
119910345**

**M I L I E  
PERPUSTAKAAN  
UNIVERSITAS AIRLANGGA  
SURABAYA**

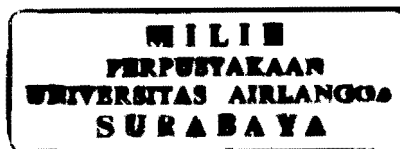
**FAKULTAS PSIKOLOGI  
UNIVERSITAS AIRLANGGA  
SURABAYA  
2004**

ORGANIZATIONAL BEHAVIOR  
TURNOVER (BUSINESS)

**HUBUNGAN ANTARA KONFLIK PERAN DAN KOMITMEN  
ORGANISASI DENGAN INTENSI *TURNOVER* STAF  
DI LEMBAGA SWADAYA MASYARAKAT (LSM)  
DI SURABAYA**

**SKRIPSI**

**Diajukan untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan  
dalam Memperoleh Gelar Sarjana Psikologi  
Universitas Airlangga Surabaya**



**Disusun Oleh :**

**MOHAMAD IRFAN EFENDY  
119910345**

**FAKULTAS PSIKOLOGI  
UNIVERSITAS AIRLANGGA  
SURABAYA  
2004**

## **HALAMAN PERSETUJUAN**

**Skripsi ini telah disetujui oleh  
Dosen Pembimbing Penulisan Skripsi**



**Dra. Fajrianthi, M.Psi**  
**NIP. 132 206 063**

## HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi ini telah dipertahankan dihadapan Dewan Penguji  
pada hari Rabu, tanggal 11 Agustus 2004  
dengan susunan Dewan Penguji

Ketua,



**Drs. Seger Handoyo, M.Si**  
**NIP. 131 967 668**

Sekretaris,

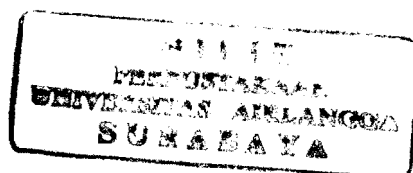


**I. Sanny Prakosa W., S.Psi**  
**NIP. 132 300 880**

Anggota,



**Dra. Fajrianthi, M.Psi**  
**NIP. 132 206 063**



## ABSTRAKSI

**Mohamad Irfan Efendy 119910345 2003/2004. Fakultas Psikologi Universitas Airlangga Surabaya. Hubungan Konflik Peran Dan Komitmen Organisasi dengan Intensi *Turnover* Di Lembaga Swadaya Masyarakat (LSM) Surabaya.**

Fenomena *turnover* staf merupakan salah satu penghambat peningkatan kualitas organisasi LSM karena tingkat *turnover* yang tinggi akan menimbulkan kerugian, seperti biaya pelatihan yang sudah di investasikan pada staf, serta biaya rekrutmen dan pelatihan kembali. Selain itu tingkat *turnover* yang terlalu tinggi mengakibatkan biaya yang ditanggung Lembaga Swadaya Masyarakat (LSM), jauh lebih tinggi dibandingkan kesempatan untuk memperoleh peningkatan kinerja dari staf baru. Dalam hal penurunan *turnover* ini maka LSM salah satunya harus memperhatikan sikap kerja dari staf atau karyawannya, yaitu dalam hal komitmen organisasi dan terjadinya konflik peran, dimana organisasi LSM diharapkan mampu meningkatkan komitmen organisasi dan mengurangi konflik peran sehingga keinginan untuk berpindah staf dapat dikurangi.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah konflik peran yang tinggi dan rendahnya komitmen organisasi dapat meningkatkan intensi *turnover* pada staf atau karyawan Lembaga Swadaya Masyarakat (LSM) di Surabaya.

Populasi penelitian ini adalah staf atau karyawan yang bekerja di Lembaga Swadaya Masyarakat (LSM) di Surabaya yang berjumlah 191 LSM. Dalam penelitian ini sampel yang diambil adalah 3 (LSM) dimana populasi staf LSM seluruhnya dijadikan subyek penelitian.

Uji validitas dilakukan dengan menggunakan teknik korelasi yaitu skor item dikorelasikan dengan skor total. Uji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan teknik *Alpha Cronbach*. Untuk konflik peran, komitmen organisasi dan intensi *turnover* berturut-turut memiliki koefisien reliabilitas sebesar 0,9283, 0.9463, dan 0.9341, dengan keseluruhan itemnya sah. Uji asumsi yang dilakukan menunjukkan bahwa ketiga variabel memiliki sebaran yang normal dan linear.

Pengujian pengaruh antara variabel independen dengan variabel dependen dilakukan dengan menggunakan teknik regresi berganda. Hasil analisis regresi berganda menunjukkan koefisien korelasi  $R=0,768$ , menunjukkan bahwa korelasi atau hubungan antara intensi *turnover* dengan kedua variabel independennya adalah kuat. Dari hasil pengujian signifikansi diperoleh nilai F sebesar 23.017 dengan tingkat signifikansi  $p=0.000$  jauh lebih kecil dari 0.05, maka model persamaan garis regresi bisa dipakai untuk memprediksi intensi *turnover* atau bisa dikatakan bahwa konflik peran dan komitmen organisasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap intensi *turnover*. Dengan hasil yang demikian maka hipotesis yang diajukan diterima yaitu bahwa konflik peran yang tinggi dan komitmen organisasi yang rendah akan meningkatkan intensi *turnover* pada staf di LSM di Surabaya.